



4

Gestão de Pessoas

- 21 Nossos colaboradores
- 24 Cultura Organizacional
- 25 Ações de Clima organizacional
- 26 Treinamento e capacitação
- 27 Atração e retenção
- 28 Avaliação e desenvolvimento
- 30 Saúde, segurança e bem estar



Nossos colaboradores

GRI 2-7 | 2-8 | 3-3

Nosso modelo de gestão interna é construído com foco nas pessoas. Por isso, buscamos proporcionar um ambiente saudável e colaborativo.

Nossa equipe é formada por profissionais de alta qualificação e grande engajamento, que recebem treinamento e capacitação contínua. Nossa quadra é composta por 63,2% de mulheres e 36,8% de homens.

Observamos e firmamos compromisso das nossas atitudes com políticas e procedimentos que se aplicam a toda estrutura:

- Política de Gestão de Pessoas;
- Procedimento de Performance e Desenvolvimento de Carreira;

- Procedimento de Remuneração de Colaboradores;
- Procedimento de Subsídio ao Desenvolvimento; entre outros.

Trabalhando em tempo integral, nossos colaboradores permanentes cumprem expediente de oito horas diárias. Os estagiários possuem contrato celebrado e cumprem jornada de seis horas diárias.

“Somos feitos de pessoas. As encorajamos a agirem não apenas seguindo nossa cultura e diretrizes internas, mas, acima de tudo, a contribuírem sendo simplesmente quem elas são! Com isso, formamos times que se complementam com diferentes maneiras de pensar, fomentando o respeito e a diversidade”.

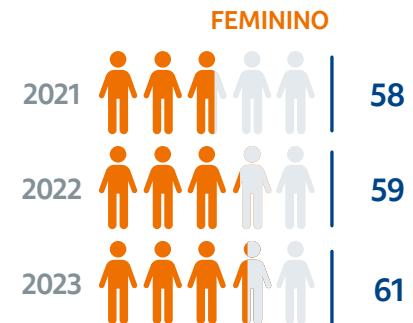
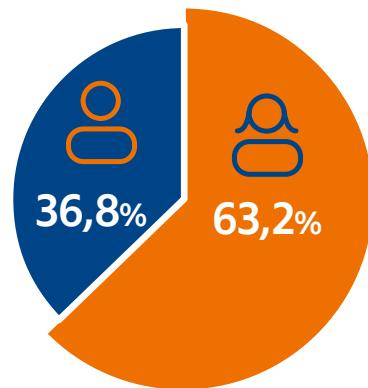
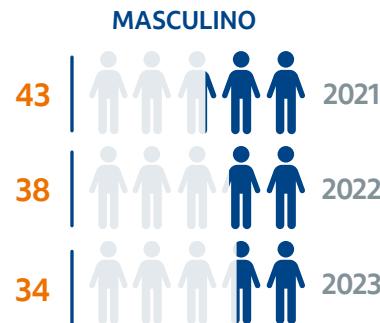


Angelis Tres
Gerente de Recursos Humanos

63,2%
de nosso quadro
de colaboradores é
composto por mulheres

Nossos colaboradores

Colaboradores permanentes e em período integral¹



¹ Não foram identificados empregados temporários, sem garantia de horas ou em período parcial.

Colaboradores por faixa etária

Faixa etária	2023	%
Até 30 anos	33	36%
De 31 a 40 anos	31	35%
De 41 a 50	24	22%
Acima de 50 anos	7	7%
Total	95	100%



35 anos

É a média etária
dos nossos
colaboradores

Nossos colaboradores

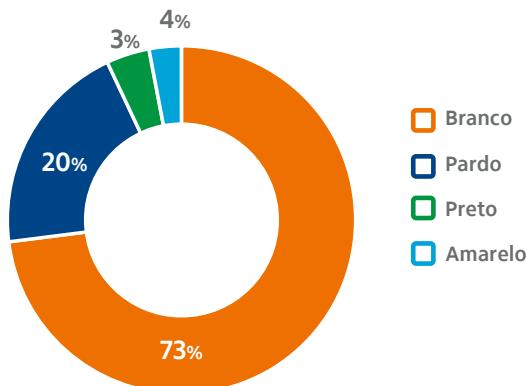
Diversidade

Valorizamos o tema da diversidade em nosso dia a dia. Em 2023, lançamos o Programa SER (Semeando Espaços de Representatividade), que consiste em um cronograma anual de ações sobre diversidade englobando as seguintes frentes: gênero; raça; LGBTQIA+; Pessoa Com Deficiência (PCD); e diversidade geracional. Entre as ações, realizamos palestras, treinamentos e campanhas institucionais, além de um painel de estágio afirmativo para pessoas negras.

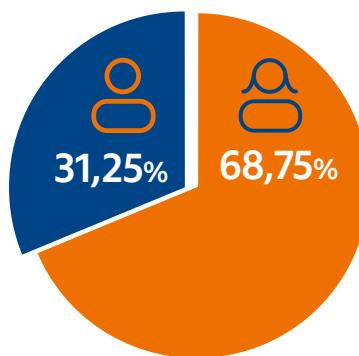
Temos a responsabilidade em promover a equidade salarial entre todos os colaboradores.



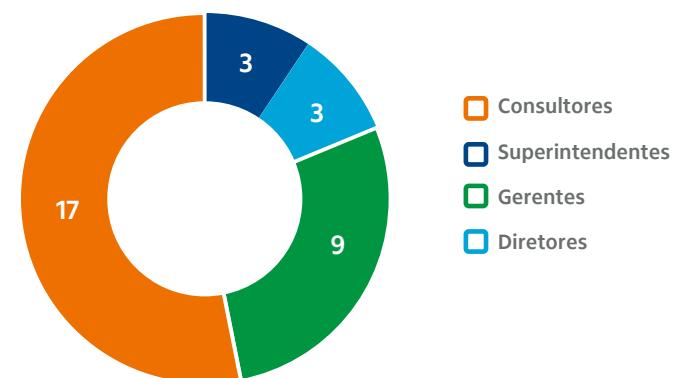
Distribuição dos colaboradores por raça



Distribuição por gênero na liderança



Distribuição por cargo





Cultura Organizacional

Em 2023, lançamos a nossa cultura!

Esse é um dos grandes marcos na nossa história, pois permitiu o desenvolvimento de elementos únicos da Fundação. Buscamos não apenas criar uma cultura singular, mas também garantir um ambiente com diversidade, respeito e igualdade para todos os envolvidos, fortalecendo nossos valores e garantindo uma gestão mais transparente e eficaz.

Entendemos que essa inovação apoia o engajamento dos nossos colaboradores por meio do cuidado e do senso de pertencimento. Por isso, a jornada dessa importante construção envolveu algumas etapas, lideradas pela Área de Pessoas em parceria com consultorias externas especializadas e com a área de Comunicação Institucional.

nossa
cultura
#JuntosConstruindo

O processo resultou nos valores e direcionadores que nos orientam no dia a dia:

Somos guiados pela ética

- Agir com responsabilidade
- Honrar nossos compromissos
- Cuidar das pessoas em primeiro lugar

Simplificamos o complicado

- Ser cada dia mais ágil
- Trabalhar com leveza e proximidade
- Aprender e crescer com nossos erros

Compartilhamos o protagonismo

- Confiar uns nos outros
- Colocar nosso discurso em prática
- Falar com honestidade e transparência

Colaboramos para crescer

- Ajudar sempre
- Trabalhar pela mesma Fundação
- Celebrar cada conquista como nossa

Transformamos curiosidade em movimento

- Mover-se por desafios
- Atualizar-se sempre
- Buscar cada dia mais diversidade e pluralidade

Como disseminamos a nossa cultura

Para desdobramento da nossa cultura, foi criado um plano de disseminação que teve início pela liderança. Foram realizados quatro encontros presenciais ao longo do ano, focados nos temas e planejamentos sobre: Disseminação cultural; Autoconscientização; Cultura de aprendizagem; e Acompanhamento das evoluções. No dia 30 de outubro, realizamos o Cultura Day, no qual reunimos

todos os colaboradores para um treinamento exclusivo e presencial de ativação cultural.

Movimentamos constantemente diferentes temas da nossa cultura com os colaboradores por meio de eventos, campanhas de comunicação, mudança visual dos escritórios, entre outras ações internas.

#JuntosConstruindo



Ações de Clima organizacional

Cuidar e investir na qualidade do relacionamento interno são algumas das prioridades gerenciadas pela área de Pessoas, visando a satisfação e bem-estar dos nossos colaboradores.

Aprimoramos em 2023 o “Café com RH”, uma ação de clima que tem por objetivo mapear insumos do cotidiano dos colaboradores e oportunidades de melhorias do ambiente de trabalho. Para isso, realizamos grupos de escuta entre colaboradores e a área de Pessoas, criando um ambiente acolhedor e de confiança.

Ainda demonstrando a representatividade e importância do cuidado com o clima organizacional, participamos e nos certificamos pelo segundo ano consecutivo na pesquisa do Selo de Engajamento da Abrapp, um reconhecimento do sistema às entidades que possuem um bom nível de engajamento em suas equipes. Além disso, realizamos a pesquisa eNPS (*Employee Net Promoter Score*) para avaliar o grau de satisfação dos nossos colaboradores. O levantamento nos ajudou a identificar oportunidades de melhorias em nosso ambiente de trabalho.

Preservando a eficiência e bem-estar do time, mantivemos o modelo híbrido de trabalho adotado durante a pandemia da Covid-19, sem escalas fixas e com ajuda de custo mensal para despesas relacionadas ao trabalho em casa.

Avaliamos e monitoramos todos os insumos colhidos a partir das iniciativas de clima internas, pesquisas próprias e externas, de modo a incorporá-los em planos de ação, com o objetivo de evolução constante na satisfação dos nossos colaboradores.



Treinamento e capacitação dos nossos colaboradores

GRI 404-1 | 404-2

Oferecemos e incentivamos ao longo do ano treinamentos e qualificações para manter as competências dos nossos colaboradores alinhados com os objetivos estratégicos e a cultura da Fundação.

As opções incluem temas técnicos e comportamentais relacionados às necessidades das várias áreas de atuação.

Nossa principal ferramenta de capacitação é

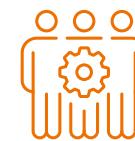
o Centro de Aprendizagem On-line. Nele, é possível realizar cursos, além de se aprofundar em vídeos, artigos e outros conteúdos de plataformas de referência em educação.

Acreditamos que investir na capacitação e no desenvolvimento de nossos colaboradores é fundamental. Esse caminho permite uma evolução contínua da gestão, automação e inovação dos processos, com benefícios para a nossa instituição e a sociedade.



Pós-graduação,
MBAs (*Master
in Business
Administration*)

21% dos funcionários tiveram o subsídio de pós-graduação em 2023.
O percentual de ajuda de custo é no valor de 75% da mensalidade.



Cursos técnicos
de longa duração

Média de horas treinadas por colaborador em 2023: 35h
Um investimento médio para cada colaborador de R\$ 64,00 por hora.



Participações
em congressos,
palestras e outros
eventos do setor

Atração e retenção

GRI 401-1, 401-3

Alinhado à estratégia da Fundação, temos o compromisso de cuidar da gestão de atração e retenção de talentos, visando o aprimoramento constante dos serviços que são

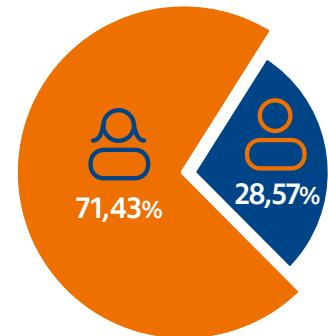
oferecidos aos nossos participantes e assistidos.

Compartilhamos abaixo as contratações de novos talentos no ano:

Novas contratações, por faixa etária



Novas contratações, por gênero



Cuidados com nossos estagiários

Aderimos e incentivamos ao programa de estagiários, pois acreditamos que a interação e troca de experiências com os colaboradores contribui para o desenvolvimento e melhoria das atividades e processos.

O Programa de Estágio funciona no modo de *job rotation*, no qual o estagiário tem a possibilidade de adquirir experiências em até 3 áreas distintas da Fundação.

Essa ação foi criada com o objetivo de desenvolver nossos talentos, além de promover sua capacitação com profissionais experientes em nosso negócio, possibilitando maiores chances de efetivação.



Em 2023, 100% dos estagiários que tinham prontidão, foram efetivados.



Avaliação e desenvolvimento

GRI 404-3

Focamos nas ações de formação, avaliação e desenvolvimento de nossas equipes na busca por resultados cada vez melhores, por meio do alinhamento das metas aos desafios e à cultura da Fundação.

Observadas as particularidades da nossa cultura, avançamos na contratação de um sistema dedicado para avaliar as metas e comportamentos do ciclo de 2023.

Essa mudança apoia o planejamento de desenvolvimento contínuo do colaborador, onde atuamos com o Ciclo de Performance, que consiste em uma avaliação 360º na qual pares, parceiros, líderes e liderados se avaliam de forma conjunta. Em complemento, a área de Pessoas conduz um comitê colegiado de líderes para análise final das notas individuais. Dessa forma, garantimos uma avaliação equânime e sob os mesmos critérios.

Após a análise do comitê, as lideranças realizam conversas de *feedback*, com base no PDI (Plano de Desenvolvimento Individual) e no controle de metas alcançadas no ano vigente, com propostas para o novo ciclo.

Ao encerrarmos o Ciclo de Performance, realizamos análises de meritocracia, também com o apoio de comitê colegiado com as lideranças, no qual são avaliados os desafios e as entregas de destaque em conformidade com os valores de nossa cultura.

O Ciclo de Performance e meritocracia é importante para o desenvolvimento constante do nosso time. Portanto, todas as pessoas elegíveis são submetidas ao sistema de avaliação.

100% dos empregados elegíveis, em todos os gêneros e categorias funcionais (diretores, superintendentes, gerentes, consultores, colaboradores e estagiários), receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período coberto pelo relatório.

Remuneração e benefícios

Nosso modelo de remuneração é construído com base em pesquisas de referência do setor e o apoio de consultorias independentes. Atualizamos as tabelas salariais periodicamente para permanecermos alinhados e competitivos com o mercado externo do mesmo segmento.

Concedemos diversos benefícios, além dos firmados em acordos de

convenções coletivas de trabalho, que abrangem a totalidade dos nossos colaboradores.

Participamos do programa Empresa Cidadã, do Governo Federal, e mantemos a prorrogação da **licença-maternidade** por 60 dias e da **licença-paternidade** por 15 dias, valendo, também, no caso de adoções e de pais e mães do mesmo gênero:



Licença maternidade / paternidade

	2023	
	homens	mulheres
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	34	61
Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	3	1
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar uma licença-maternidade/paternidade	3	1
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após uma licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho	3	1
Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	100%	100%
Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	100%	100%

Saúde, segurança e bem-estar

GRI 403-5 | 403-6

Entendemos a importância de realizar ações focadas na educação para a saúde e o bem-estar, visando prevenir doenças e aconselhar um estilo de vida mais saudável e equilibrado.

Por isso, orientamos sobre a importância de exames periódicos preventivos. Os serviços ficam disponíveis de forma acessível no formato on-line, via telefone e por comunicações periódicas realizadas de forma digital.

Mantemos, em parceria com a patrocinadora, acesso ao programa “Fique Ok”, que disponibiliza psicólogos, nutricionistas e médicos para todo nosso time. O programa vai além de questões profissionais e

aborda outros temas de apoios, como consultoria jurídica.

Com o objetivo de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) possui agenda específica para tratar do tema

dentro da Fundação. Em 2023, em parceria com a patrocinadora, incentivamos a participação na SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes), na qual ocorreram palestras sobre neurociência e saúde mental. Entre outras ações, atuamos com a conscientização sobre o câncer

de mama, durante o Outubro Rosa, e sobre a prevenção de outras doenças físicas e emocionais.

Além disso, benefícios do *TotalPass* e *Gympass* incentivam práticas de atividade física e facilitam o acesso dos colaboradores a academias de ginástica.



Promovemos ações de educação para saúde e o bem-estar e aconselhamento sobre estilo de vida saudável e equilibrado, visando prevenir doenças.